

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang jumlah unit usaha, nilai investasi, nilai produksi, dan upah telah banyak dilakukan oleh banyak peneliti. Secara ringkas disajikan penelitian yang sejenis menjadi referensi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Dalam jurnal Afriliyanti Ismei, Andri Wijanarko, dan Henny Oktavianti (2015) tentang “Analisis Permintaan Tenaga Kerja Pada Industri Kecil dan Menengah di Kabupaten Lamongan Tahun 2009-2013”. Dapat diketahui bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (permintaan tenaga kerja) menunjukkan bahwa jumlah industri, nilai investasi, dan nilai produksi berpengaruh positif dan signifikan. Keseluruhan variabel bebas semuanya bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel jumlah industri, nilai investasi dan nilai produksi secara simultan simultan berpengaruh pada permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Lamongan. Sedangkan secara parsial variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap permintaan tenaga kerja di Kabupaten Lamongan.

Dalam jurnal Mahyuddin dan Zain (2010) tentang “Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja dan Kekuatan Upah Riil Sektoral di Sulawesi Selatan”. Bahwa Elastisitas permintaan tenaga kerja atas perubahan upah riil sektoral di Sulawesi Selatan bersifat inelastis, yang berarti proporsi perubahan upah hanya berpengaruh kecil terhadap permintaan tenaga kerja. elastisitas permintaan tenaga kerja sektoral pertanian paling kecil yakni hanya 0,0184 dan paling besar di sektor industri yakni mencapai 0,0520. Analisis elastisitas permintaan tenaga kerja atas perubahan sumber-sumber pertumbuhan ekonomi menunjukkan bahwa impor akan direspon secara negatif oleh permintaan tenaga kerja, sedangkan sumber pertumbuhan lainnya di respon secara positif, terutama peningkatan ekspor dan investasi

Penelitian yang dilakukan oleh Dian Tri Utami (2016) tentang “Pengaruh Nilai Investasi, Jumlah Unit Usaha dan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja Industri Kecil dan Menengah di Provinsi Jawa Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel nilai investasi, jumlah unit usaha, dan upah terhadap permintaan tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. Metode penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel nilai investasi berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja, sedangkan variabel jumlah unit usaha dan upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap permintaan tenaga kerja di Jawa Tengah tetapi keduanya memiliki hubungan yang positif.

Penelitian yang dilakukan Shinta Dewi Pramanda (2016) tentang “Analisis Permintaan Tenaga Kerja pada Industri Pengolahan Hasil Perikanan di Provinsi Jawa Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel jumlah perusahaan, nilai produksi dan upah minimum terhadap permintaan tenaga kerja pada industri pengolahan hasil perikanan. Metode penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan jumlah perusahaan dan nilai produksi berpengaruh positif signifikan terhadap permintaan tenaga kerja dan upah minimum berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap permintaan tenaga kerja pada industri pengolahan hasil perikanan.

Adapun relevansi/keterkaitan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu dimana peneliti ini menggunakan pengembangan variabel independent yaitu diantaranya jumlah industri, nilai investasi, nilai produksi, dan upah, namun perbedaan penelitian yaitu tahun yang digunakan terbaru yaitu tahun 2014 sampai dengan 2016 dan objek yang digunakan pada Kabupaten Gresik.

B. Landasan Teori

1. Pengertian Industri Kecil dan Menengah

Berdasarkan Surat Keterangan Menteri Perindustrian dan Perdagangan nomer 590/MPP/KEP/10/1999, mendefinisikan industri kecil dan menengah berdasarkan nilai asetnya yaitu Industri Kecil adalah industri yang mempunyai nilai investasi perusahaan sampai dengan 200 juta rupiah (tidak termasuk tanah dan bangunan), dan Industri menengah adalah industri dengan nilai investasi perusahaan seluruhnya antara 200 juta - 5 milyar rupiah (tidak termasuk tanah dan bangunan). Industri kecil adalah kegiatan kegiatan yang dikerjakan di rumah-rumah penduduk, yang pekerjanya adalah keluarga sendiri yang tidak terikat jam kerja dan tempat (Tulus Tambunan, 2001). Industri kecil merupakan usaha produktif di luar usaha pertanian, baik itu merupakan mata pencaharian utama ataupun sampingan. Sedangkan industri kecil perusahaan perorangan dengan usaha bentuk paling murah, sederhana dalam pengolahannya, serta usaha tersebut dimiliki secara pribadi, selain itu industri kecil juga bersifat lincah yang mampu hidup disela-sela kehidupan usaha besar dan juga bersifat fleksibel dalam menyesuaikan keadaan (Wibowo, 1994).

Ciri-ciri yang dapat digunakan sebagai ukuran apakah suatu usaha tergolong kecil adalah (Wibowo, 1994):

- a) Usaha dimiliki secara bebas, terkadang tidak berbadan hukum
- b) Usaha dimiliki atau dikelola oleh satu orang

- c) Modalnya dikumpulkandari tabungan pemilik pribadi
- d) Wilayah pasarnya bersifat lokal dan tidak terlalu jauh dari pusat usahanya

Industri kecil memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan industri besar, antara lain (Partomo, 2002):

- a) Inovasi dengan teknologi yang telah dengan mudah terjadi dalam pengembangan produksi
- b) Hubungan kemanusiaan yang akrab di dalam perusahaan kecil
- c) Kemampuan menciptakan kesempatan kerja cukup banyak atau penyerapan terhadap tenaga kerja
- d) Fleksibilitas dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap kondisi pasar yang berubah dengan cepat dibanding dengan perusahaan skala besar yang pada umumnya birokratis
- e) Terdapatnya dinamisme manajerial dan peranan kewirausahaan

Disamping memiliki beberapa keunggulan, industri kecil juga mempunyai kekuatan antara lain (Tulus Tambunan, 2011):

- a) Industri kecil sangat padat karya karena upah nominal tenaga kerja, khususnya dari kelompok berpendidikan rendah di Indonesia masih murah
- b) Industri kecil masih lebih banyak membuat produk-produk sederhana yang tidak terlalu membutuhkan pendidikan formal yang tinggi

- c) Pengusaha kecil banyak menggantungkan diri pada uang sendiri untuk modal kerja dan investasi, walaupun banyak juga yang memakai fasilitas kredit khusus dari pemerintah.

Walaupun banyak definisi mengenai industri kecil namun industri kecil mempunyai karakteristik yang hampir seragam. Karakteristik industri kecil adalah sebagai berikut (Mudrajat Kuncoro, 1997):

- a) Tidak adanya pembagian tugas yang jelas antara bidang administrasi dan operasi. Kebanyakan industri kecil dikelola oleh orang perorang yang merangkap sebagai pemilik sekaligus pengelola usaha serta memanfaatkan tenaga kerja dari keluarga dan kerabat di kotanya
- b) Rendahnya akses industri produksi terhadap lembaga-lembaga kredit formal sehingga mereka cenderung mengatasi pembiayaan usaha dari modal sendiri atau sumber-sumber lain seperti keluarga, kerabat, pedagang dan bahkan rentenir
- c) Sebagian industri kecil ditandai dengan belum dipunyainya status badan hukum

Sementara penggolongan industri menurut *Badan Pusat Statistik* berdasarkan jumlah tenaga kerja dibagi dalam empat golongan yaitu:

- a) Industri kerajinan rumah tangga jumlah tenaga kerja 1-4 orang
- b) Industri kecil jumlah tenaga kerja 5-19 orang
- c) Industri menengah jumlah tenaga kerja 100 orang atau lebih
- d) Industri besar jumlah tenaga kerja 100 orang atau lebih

Banyak pengertian atau definisi tentang industri kecil dan menengah. Pengertian industri kecil dan menengah beserta kriterianya sangat beragam. Keseragaman ini lebih disebabkan oleh pendefinisian dari masing-masing pihak. Perbedaan terlihat dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) yang mengukur industri kecil dan menengah menurut nilai investasi awal (asset) sedangkan Badan Pusat Statistik (BPS) mengukur berdasarkan jumlah tenaga kerja.

2. Ketenagakerjaan

a. Tenaga Kerja

Di Indonesia, yang termasuk golongan tenaga kerja yaitu batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan demikian tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih. Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk Indonesia berumur muda sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Tetapi Indonesia tidak menganut batas umur maksimum karena Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional (Payaman J Simanjuntak, 2002).

Tenaga kerja adalah man power adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Secara praktis ada dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: (1) angkatan kerja yang terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur

atau sedang mencari kerja; (2) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, atau golongan lain yang menerima pendapatan lainnya (Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990).

Angkatan kerja adalah penduduk yang berumur 10 tahun keatas yang mampu terlibat dalam proses produksi. Yang digolongkan bekerja yaitu mereka yang sudah aktif dalam kegiatannya menghasilkan barang atau jasa atau mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja dengan maksud memperoleh penghasilan selama paling sedikit 1 jam dalam seminggu yang lalu dan tidak boleh terputus. Sedangkan pencari kerja adalah bagian dari angkatan kerja yang sekarang ini tidak bekerja dan sedang aktif mencari pekerjaan (Mulyadi Subri, 2003).

Menurut Badan Pusat Statistik (2003) yang dimaksud angkatan kerja adalah penduduk usia kerja yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan baik yang bekerja maupun sementara tidak bekerja karena suatu sebab seperti menunggu panen, pegawai yang sedang cuti dan sejenisnya. Disamping itu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari atau mengharap pekerjaan juga termasuk dalam angkatan kerja.

Bekerja adalah mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam (Payaman J Simanjuntak, 2002):

1. pekerjaan tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak bekerja karena cuti, mogok, perusahaan menghentikan kegiatannya sementara (misalnya kerusakan mesin) dan sebagainya.
2. Petani-petani yang mengusahakan tanah pertanian sedang tidak bekerja karena sakit, menunggu panen atau menunggu hujan untuk menggarap sawah dan sebagainya.
3. Orang-orang yang bekerja di bidang keahlian seperti dokter atau tukang.

Sedangkan mencari pekerjaan adalah :

1. Mereka yang belum pernah bekerja dan sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.
2. Mereka yang bekerja tetapi karena suatu hal masih mencari pekerjaan.
3. Mereka yang dibebaskan tugasannya tetapi sedang berusaha untuk mendapatkan pekerjaan.

Sedangkan yang dimaksud bukan angkatan kerja adalah kelompok penduduk yang selama seminggu yang lalu mempunyai kegiatan (Payaman J Simanjuntak, 2002) :

1. Sekolah yaitu mereka yang kegiatan utamanya sekolah.

2. Mengurus rumah tangga yaitu mereka yang kegiatan utamanya mengurus rumah tangga atau membantu tanpa mendapatkan upah.
3. Penerima pendapatan, mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan tetapi memperoleh penghasilan, misalnya pensiunan, bunga simpanan dan sebagainya.
4. Lainnya yaitu mereka yang sudah tidak dapat melakukan kegiatan seperti termasuk dalam kategori sebelumnya, seperti sudah lanjut usia, cacat jasmani, cacat mental atau lainnya.

b. Pasar Tenaga Kerja

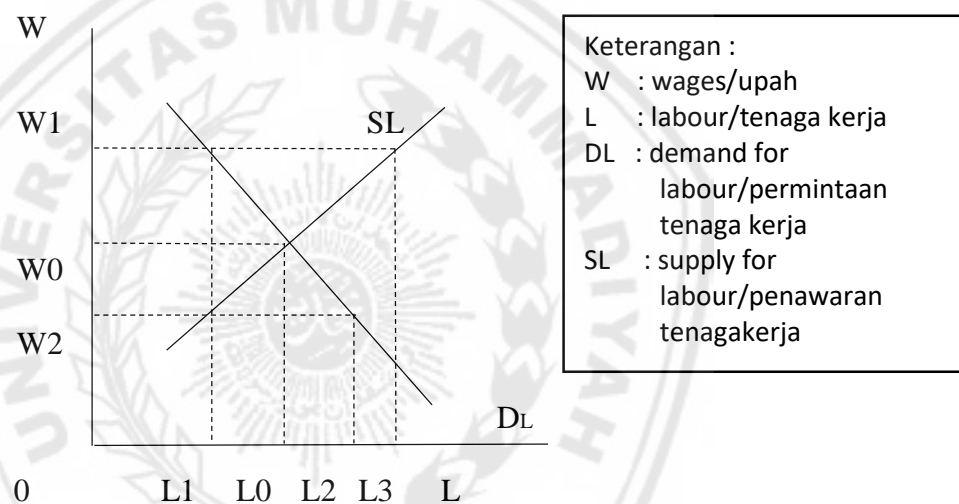
Pasar tenaga kerja adalah keseluruhan aktivitas dari pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan pekerjaan. Pelaku-pelaku ini terdiri dari pengusaha, pencari kerja, serta perantara atau pihak ketiga yang memberikan kemudahan bagi pengusaha dan pencari kerja untuk saling berhubungan. Proses mempertemukan pencari kerja ternyata memerlukan waktu lama. Dalam proses ini, baik pencari kerja maupun pengusaha diharapkan pada suatu kenyataan sebagai berikut (Payaman J. Simanjuntak, 2001):

- 1) Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang berbeda
- 2) Setiap perusahaan menghadapi lingkungan yang berbeda: Keluaran (output), masukan (input), manajemen, teknologi,

pasar, dll, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan

- 3) Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (1) dan (2)

Sebagaimana kurva berikut :



Gambar 2. 1 Kurva Pasar Tenaga Kerja

Pada kurva diatas keseimbangan pasar tenaga kerja terjadi pada tingkat upah W_0 dengan jumlah tenaga kerja sebanyak L_0 . Sedangkan saat upah mengalami kenaikan pada W_1 maka penawaran tenaga kerja meningkat sebesar L_3 namun permintaan tenaga kerja menurun menjadi L_1 sehingga terjadi penawaran yang berlebihan dan mengakibatkan pengangguran sebanyak $L_1 - L_3$.

Sedangkan ketika upah menurun menjadi W_2 , maka permintaan akan tenaga kerja meningkat menjadi L_2 , namun penawaran tenaga kerja mengalami penurunan sebesar L_1 , hal tersebut menyebabkan terjadinya kelebihan permintaan tenaga kerja.

c. **Permintaan Tenaga Kerja**

Permintaan didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dibeli oleh seorang pembeli pada setiap kemungkinan dalam harga dan jangka waktu tertentu (Sudarsono, 1990). Sedangkan permintaan tenaga kerja adalah permintaan turunan dari permintaan barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja (Suroto, 1983). Permintaan tenaga kerja adalah kebutuhan yang sudah didasarkan atas kesediaan membayar upah sebagai imbalannya (Sudarsono, 1990).

Dalam memperkirakan berapa tenaga kerja yang perlu di tambah, perusahaan melihat dari tambahan hasil marginal atau marginal physical product dari penambahan seorang karyawan tersebut. Perusahaan juga akan menghitung jumlah uang yang diperoleh dengan tambahan hasil marginal (Payaman, 1998). Sehingga fungsi permintaan tenaga kerja pada pasar persaingan tidak sempurna didasarkan dengan :

- a. Tambahan hasil marginal, yaitu tambahan hasil (output) yang diperoleh dengan penambahan seorang pekerja atau istilah

lainnya disebut Marginal Physical Product dari tenaga kerja (MPPL).

- b. Penerimaan marginal, yaitu jumlah uang yang akan diperoleh pengusaha dengan tambahan hasil marginal tersebut atau istilah lainnya disebut Marginal Revenue (MR).

Sehingga permintaan tenaga kerja pada persaingan tidak sempurna dapat dirumuskan dalam fungsi:

$$D_L = MR \times MPPL$$

Dimana :

$$MR = P_q \left(1 - \frac{1}{\varepsilon_d}\right)$$

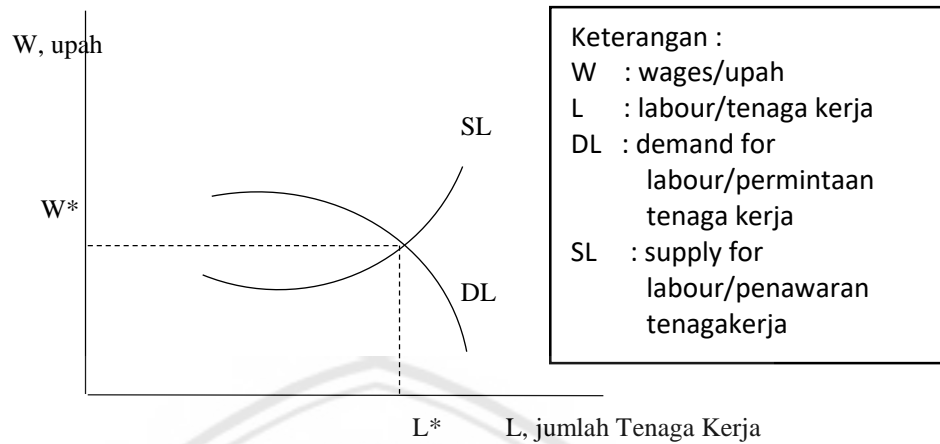
$$MPP_L = y'$$

dimana y' adalah turunan dari fungsi produksi

dimana $Y = K^\alpha L^\beta$, sehingga $y' = \beta K^\alpha L^{\beta-1}$

$$MPP_L = \beta \frac{Y}{L}$$

Permintaan tenaga kerja dalam pasar kerja melalui kurva:



Gambar 2. 2 Kurva Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Berdasarkan kurva tersebut bahwa kurva permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah, jadi:

$$W = MR \times MPPL$$

$$W = P_q \left(1 - \frac{1}{\varepsilon_d} \right) \times \beta \frac{Y}{L}$$

Sehingga fungsi akan permintaan tenaga kerja untuk mengetahui berapa jumlah yang bekerja adalah

$$L = P_q \left(1 - \frac{1}{\varepsilon_d} \right) \times \beta \frac{Y}{W}$$

$$L = \frac{V_q}{W} \left(1 - \frac{1}{\varepsilon_d} \right) \times \beta$$

$$L = f(V_q, \varepsilon_d, W)$$

Dimana diketahui bahwa L (banyaknya jumlah tenaga kerja yang bekerja) dipengaruhi oleh:

1. V_q , yaitu nilai produksi
2. W , yaitu upah
3. ε_d , yaitu mencerminkan jumlah industri

3. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Jumlah Industri dengan Permintaan Tenaga Kerja

(Boediono, 1992) mengatakan bahwa perusahaan dalam melakukan proses produksi disebabkan oleh satu alasan, yaitu karena adanya permintaan akan output yang dihasilkannya. Jadi permintaan akan input akan muncul karena permintaan output. Maka dari sini mengapa permintaan input tersebut oleh ahli ekonomi Alfred Marshall dikatakan sebagai *derived demand* atau permintaan turunan. Permintaan akan output sendiri dianggap sebagai “permintaan asli” karena timbul langsung dari adanya kebutuhan manusia.

b. Hubungan Nilai Investasi dengan Permintaan Tenaga Kerja

(Matz dan Usry, 2003) dengan adanya peningkatan investasi pada suatu perusahaan, akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Karena dengan peningkatan investasi akan meningkatkan jumlah perusahaan pada industri tersebut. Peningkatan jumlah perusahaan maka akan meningkatkan hasil

output, sehingga lapangan pekerjaan yang akan meningkat dan mengurangi pengangguran.

c. Hubungan Nilai Produksi terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan akan barang yang diproduksi (*derived demand*), dengan artian bahwa permintaan tenaga kerja oleh pengusaha sangat tergantung oleh permintaan masyarakat terhadap hasil produksinya. (Sumarsono, 2003). Pengusaha mempekerjakan seorang karena orang tersebut akan membantu memproduksi barang dan jasa yang dijual kepada produsen.

Jika permintaan konsumen akan barang dan jasa yang diproduksi oleh suatu perusahaan meningkat, maka untuk memenuhi permintaan tersebut perusahaan akan meningkatkan produksinya. Peningkatan produksi ini menyebabkan perusahaan melakukan permintaan tenaga kerja untuk membantu proses produksi.

d. Hubungan Upah Minimum terhadap Permintaan Tenaga Kerja

Upah menurut teori Neoklasik merupakan imbalan atas usaha kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dimana imbalan yang diperoleh di dapat dari pertambahan marginal yang dihasilkan. Sedangkan menurut teori Marx, upah yang didapat oleh seseorang sesuai tingkat kebutuhan seseorang (Payaman, 1998).

Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, upah memiliki hubungan yang negatif dengan permintaan tenaga kerja.

upah merupakan biaya produksi dan beban bagi perusahaan. Sehingga apabila upah semakin tinggi, maka tenaga kerja akan mengurangi permintaan tenaga kerja agar tidak terjadi kerugian. Sebaliknya jika upah turun, maka permintaan tenaga kerja semakin meningkat

4. Pengertian Elastisitas

Menurut Sumarsono (2003:76) Elastisitas merupakan ukuran derajat kepekaan jumlah permintaan akan sesuatu terhadap perubahan salah satu faktor yang mempengaruhinya. Permintaan akan sesuatu dapat berupa barang, tenaga kerja, produksi dan lain-lain. Besarnya permintaan akan barang, tenaga kerja, produksi dapat dipengaruhi oleh sesuatu faktor penentu misalnya harga, produksi, upah, modal dan lain-lain. Berbagai macam Elastisitas yaitu sebagai berikut:

a. Elastisitas Permintaan Tenaga Kerja

Elastisitas permintaan tenaga kerja artinya sebagai persentase perubahan permintaan tenaga kerja sehubungan dengan perubahan tingkat upah sebanyak 1 persen. Persamaan seperti dibawah berikut:

$$E = \frac{dN}{dW} \times \frac{W}{N}$$

Dimana :

E= elastisitas permintaan akan tenaga kerja

dN = perubahan jumlah pekerja yang terjadi

$$\left(dN = \frac{\Delta N}{N} \times 100\% \right)$$

N = jumlah yang bekerja mula-mula

$$\left(dW = \frac{\Delta W}{W} \times 100\% \right)$$

dW = besarnya perubahan tingkat upah

W = tingkat upah sedang berlaku

Jika tingkat upah naik maka jumlah orang yang dipekerjakan akan menurun dan sebaliknya. Penduduk akan terserap di berbagai sektor, tetapi setiap sektor memiliki laju pertumbuhan yang berbeda. Berikut adalah faktor-faktor besar kecilnya elastisitas permintaan yaitu:

- a) Substitusi tenaga kerja dengan faktor lain, contohnya modal
- b) Elastisitas permintaan terhadap barang yang dihasilkan
- c) Proporsi biaya tenaga kerja terhadap seluruh biaya produksi

b. Elastisitas Substitusi

Elastisitas Substitusi merupakan efek perubahan biaya relatif faktor produksi terhadap perubahan permintaan relatif faktor produksi. Maka elastisitas substitusi mengukur perubahan permintaan relatif faktor produksi. Nilai elastisitas substitusi kurang atau sama dengan nol. Kenaikan harga relatif tenaga kerja terhadap

harga modal menyebabkan rasio tenaga kerja dan jumlah modal menjadi kecil dikarenakan elastisitas substitusi bernilai negatif. Harga tenaga kerja lebih mahal dibandingkan harga modal apabila rasio w/r menjadi lebih tinggi. Jika harga tenaga kerja meningkat maka jumlah tenaga kerja yang digunakan terhadap modal akan lebih sedikit dibandingkan modalnya. Elastisitas substitusi bernilai nol suatu fungsi produksi memiliki faktor produksi tetap biasanya disebut dengan *fixed factor production*. Adanya perubahan harga relatif faktor produksi tidak mempengaruhi komposisi penggunaan faktor produksi tenaga kerja dan modal rasionya tidak akan berubah. Jika elastisitas substitusi $= \infty$ menggambarkan faktor produksi tenaga kerja dan modal mempunyai hubungan substitusi sempurna. Kenaikan kecil pada harga relatif tenaga kerja menyebabkan perusahaan menggunakan faktor produksi modal saja. Sebaliknya harga tenaga kerja menjadi relatif lebih murah dibandingkan dengan harga modal menyebabkan perusahaan menggunakan tenaga kerja saja. Biasanya pada kasus keseharian elastisitas substitusi adalah negatif.

c. Elastisitas Upah

Elastisitas upah menggambarkan efek perubahan upah terhadap perubahan tenaga kerja yang akan diminta untuk mengukur kesensitifan perubahan jumlah tenaga kerja yang diminta apabila terdapat perubahan jumlah upah. Biasanya elastisitas bernilai

negatif. Bilamana kurva permintaan tenaga kerja memiliki nilai absolut lebih dari satu kurva permintaan tenaga kerja dianggap relatif elastis. Perubahan jumlah tenaga kerja sensitif terhadap perubahan tingkat upah sedikit upah mengalami kenaikan maka jumlah tenaga kerja yang diminta turun lebih besar. Jika nilai absolut elastisitas upah lebih kecil daripada satu, kurva permintaan tenaga kerja disebut sebagai permintaan tenaga kerja yang inelastisitas. Adanya perubahan pada tingkat upah tidak terlalu disertai dengan penurunan jumlah tenaga kerja yang diminta maka kurvanya tidak sensitif terhadap perubahan upah.

d. Elastisitas Silang

Elastisitas silang ukuran efek perubahan tingkat harga faktor produksi selain tenaga kerja. elastisitas silang mengukur sensitivitas permintaan tenaga kerja terhadap perubahan tingkat harga modal.

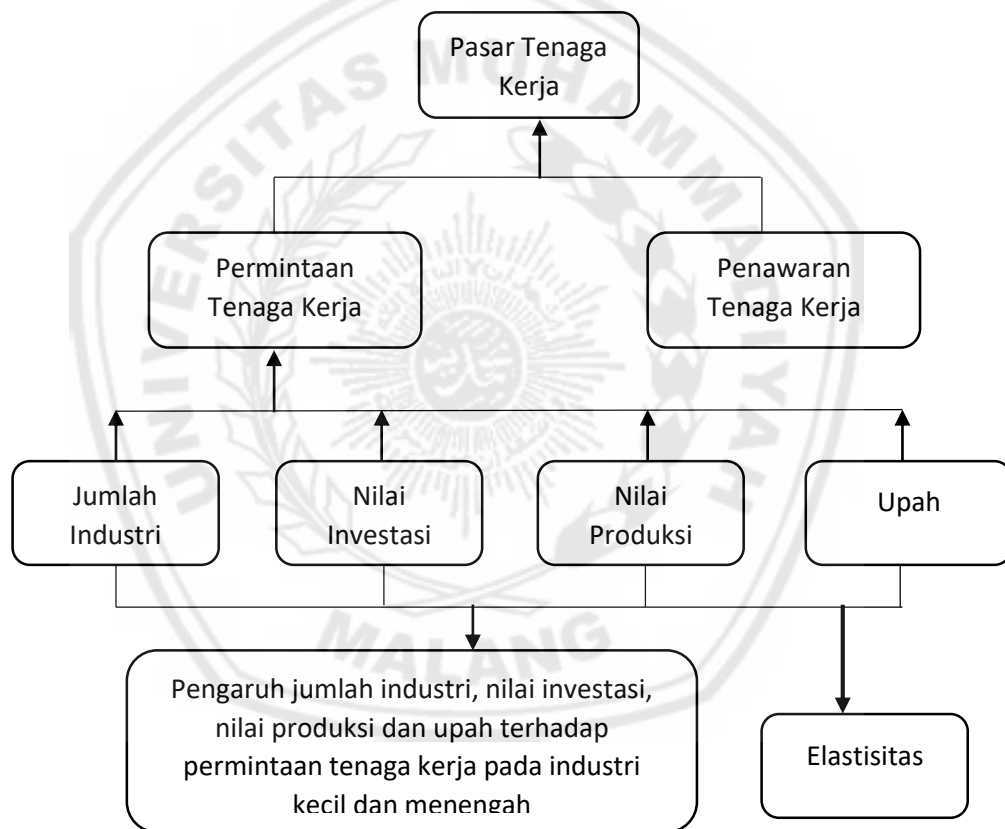
Secara empiris elastisitas silang menunjukkan :

- a) Tenaga kerja kurang pandai dan terampil lebih mudah untuk disubstitusikan dengan modal dibandingkan substitusi modal dengan tenaga kerja terampil itu berarti menghemat penggunaan tenaga kerja manusia.
- b) Tenaga kerja tidak terampil dan terampil juga mempunyai hubungan substitusi
- c) Tenaga kerja muda dan dewasa juga mempunyai hubungan substitusi

- d) Tenaga kerja dan bahan mentah serta tenaga kerja dengan bahan bakar juga mempunyai substitusi meskipun efeknya kecil.

C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan kajian studi pustaka dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis yaitu variabel jumlah industri, nilai investasi, nilai produksi, dan upah berpengaruh terhadap permintaan tenaga



Gambar 2. 3 Kerangka Pemikiran

Dijelaskan dalam kerangka pikiran diatas, Pasar tenaga kerja dapat diartikan suatu pasar yang mempertemukan antara penjual dan pembeli tenaga kerja. Dalam pasar tenaga kerja ada berbagai macam bentuk pasar yaitu, pasar persaingan sempurna dan pasar persaingan tidak sempurna. Pasar

persaingan sempurna terdapat banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, sifat dari pasar persaingan sempurna ada permintaan dan penawaran tenaga kerja (Ida Nuraini, 2013). Dimana permintaan tenaga kerja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu jumlah industri, nilai investasi, nilai produksi dan upah. Semakin tinggi tingkat upah maka permintaan tenaga kerja semakin meningkat dan sebaliknya (Azis Prabowo, 1997).

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, sesuai dengan masalah yang diangkat oleh peneliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga jumlah industri, nilai investasi, nilai produksi dan upah berpengaruh terhadap permintaan tenaga kerja pada industri kecil dan menengah di Kabupaten Gresik.